

# PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PERSONEL PEMELIHARAAN DI SKADRON UDARA 15 WING UDARA 3 LANUD ISWAHJUDI

<sup>1</sup>Norontoko, <sup>2</sup>Triyanto Sandy

<sup>1</sup>Program Studi Strategi Operasi Laut Magister Terapan Sekolah Staf dan Komando TNI AL,

<sup>2</sup>Tentara Nasional Indonesia Angkatan Udara

## Abstrak

*Kondisi kesiapan operasional Skadron Udara 15 yang masih belum optimal diduga disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya faktor kompetensi personel pemeliharaan yang kurang. Tingkat kinerja personel yang ada dipengaruhi oleh tingkat pengetahuan dan tingkat keterampilan personel sehingga dapat ditemukan upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja personel. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompetensi personel terhadap kinerja personel dalam mewujudkan kesiapan operasional di Skadron Udara 15.*

*Desain penelitian yang digunakan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner yang dibagikan kepada sampel penelitian yaitu personel Skadron Udara 15 sebanyak 62 orang dengan teknik analisis data menggunakan analisis regresi.*

*Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja personel di Skadron Udara 15 dengan besar pengaruh sebesar 73.6%, sedangkan sisanya sebesar 26,46% dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model. Berdasarkan hasil tersebut maka untuk meningkatkan kinerja personel di Skadron Udara 15 dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kompetensi personel. Upaya meningkatkan kompetensi personel dapat dilakukan dengan melaksanakan pendidikan dan pelatihan. Dengan meningkatnya kompetensi maka diharapkan dapat meningkatkan kinerja personel pemeliharaan dalam mendukung kesiapan operasional Skadron Udara 15.*

**Kata kunci:** Kompetensi, kinerja, kesiapan operasional, Skadron Udara 15.

## Abstract

*15<sup>th</sup> Air Squadron operational readiness which is still not optimum is suspected to be caused by several factors such as incompetent maintenance personnel. Personnel performance is affected by knowledge and skill, by identifying these factors necessary efforts could be found to improve the maintenance personnel performance. The purpose of this study is to analyze the influence of competence on personnel performance and 15<sup>th</sup> Air Squadron operational readiness.*

*The study used a descriptive quantitative research design. Primary data was obtained by collecting questionnaires from a sample of 62 15<sup>th</sup> Air Squadron personnel. Multiple regression analysis was applied to the data for the purpose of this study.*

*Result showed significant influence between competence on the personnel performance of 15<sup>th</sup> Air Squadron, with competence contributing 73.6% of influence while 26.4% is caused by other factors. Based on the result, the primary method to improve personnel performance is by improving competence. Personnel competence could be fulfilled through education and training. Competence improvement will lead to maintenance personnel performance improvement thus improve the operational readiness of the 15<sup>th</sup> Air Squadron.*

**Keywords:** competence, performance, operational readiness, 15<sup>th</sup> Air Squadron.

## Pendahuluan

Indonesia merupakan negara yang strategis jika dilihat dari letak geografis wilayah teritorialnya, terletak di antara dua benua dan dua samudra menjadikan Indonesia sebagai salah satu kekuatan besar dalam perekonomian di kawasan regional. Salah satu indikator sebuah negara besar adalah bagaimana negara tersebut dapat mempertahankan kedaulatan wilayahnya baik di darat, laut, maupun udara. Kemampuan dalam menjaga kedaulatan wilayah negara, selain dipengaruhi oleh diplomasi politik pemerintah tentu dipengaruhi juga oleh kekuatan militer sebagai komponen utama

---

<sup>1</sup>Email Address : [norontoko@gmail.com](mailto:norontoko@gmail.com)

Received 2 Agustus 2021, Available Online 1 Desember 2021

pertahanan yang bertugas menjaga kedaulatan negara. Kekuatan militer tidak hanya sebatas dari besarnya jumlah personel, tetapi juga tergantung pada Alat Utama Sistem Senjata (alutsista) yang dimiliki serta kemampuan dalam menggunakannya.

Dalam membangun pertahanan negara yang tangguh dan kuat, diperlukan dukungan guna membentuk postur kekuatan dan kemampuan pertahanan negara yang ideal. Dukungan terhadap kekuatan militer Indonesia diberikan dengan cara pembelian Alutsista baru yang modern baik itu untuk TNI AD, TNI AL, maupun TNI AU.

Skadron Udara 15 merupakan salah satu satuan di bawah jajaran Lanud Iswahjudi yang mempunyai tugas menyiapkan dan mengoperasikan pesawat T-50i *Golden Eagle*. Selain tugas tersebut Skadron Udara 15 juga melaksanakan salah satu fungsinya yaitu melaksanakan pemeliharaan tingkat ringan pesawat T-50i. Kedatangan pesawat T-50i *Golden Eagle* pada akhir tahun 2013 di Lanud Iswahjudi menjadi sebuah tantangan baru bagi personel pemeliharaan pesawat T-50i, baik personel pemeliharaan tingkat ringan di Skadron Udara 15 maupun personel pemeliharaan tingkat sedang di Skatek 042, dimana teknologi yang ada pada pesawat T-50i *Golden Eagle* merupakan teknologi baru yang berbeda dengan pesawat sebelumnya. Hal ini menuntut Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu personel pemeliharaan untuk lebih kompeten dalam melaksanakan tugasnya. Dalam melaksanakan fungsinya tersebut personel pemeliharaan Skadron Udara 15 dihadapkan pada suatu kondisi yang belum optimal. Minimnya pelatihan yang didapat oleh personel pemeliharaan Skadron Udara 15 dalam mengawaki pesawat T-50i menyebabkan kompetensi personel pemeliharaan masih perlu dipertanyakan. Dari data yang ada diketahui bahwa jumlah personel tiap-tiap spesialisasi yang diberangkatkan ke KAI (*Korean Aerospace Industry*) untuk memperoleh pelatihan berjumlah rata-rata 2 sampai dengan 3 orang saja dengan durasi waktu pelatihan yang bervariasi antara 2 sampai dengan 7 minggu berdasarkan spesialisasi. Dengan durasi waktu pelatihan tersebut sangat sulit bagi personel pemeliharaan untuk dapat menyerap semua ilmu yang ada pada sistem pesawat T-50i.

Dari data operasional yang ada diketahui bahwa terjadi penurunan kesiapan rata-rata pesawat sejak pesawat mulai dioperasikan di Skadron Udara 15 pada tahun 2014. Kondisi ini dihadapkan dengan kebutuhan operasi dan latihan yang semakin meningkat setiap tahunnya. Kebutuhan kesiapan pesawat merupakan hal yang mutlak bagi operasional Skadron Udara 15. Berdasarkan kondisi yang ada dapat dikatakan bahwa kinerja personel pemeliharaan Skadron Udara 15 kurang optimal dan bersifat fluktuatif dalam mendukung kesiapan operasional yang kemungkinan disebabkan oleh kompetensi personel pemeliharaan yang belum optimal.

Personel pemeliharaan merupakan sumber daya yang harus dipersiapkan dan dibina secara terus menerus dalam mendukung terwujudnya kesiapan operasional. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang dominan bagi keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan. Sumber daya manusia sebagai aset organisasi memiliki peran yang dominan jika dibandingkan dengan sumber daya lainnya dilihat dari peran dan fungsinya dalam organisasi. Sumber daya manusia yang berperan dalam organisasi harus selaras dengan visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi yang diawaki. Untuk mencapai visi, misi, tujuan tersebut tentu harus mempunyai kompetensi yang dibutuhkan oleh organisasi. Kompetensi sangat penting dalam suatu organisasi. Dengan adanya kompetensi, organisasi dapat menentukan standar pengetahuan, keahlian, kemampuan kerja personel pada bidang tertentu. Adanya kompetensi juga memudahkan organisasi dalam mendeskripsikan bagaimana kinerja seorang personel dan melakukan pemetaan personel. Dengan pengukuran kompetensi yang tampak inilah organisasi dapat mengetahui bagaimana personel di dalam organisasi dapat bertanggung jawab, menyelesaikan masalah, mengikuti prioritas dan tujuan organisasi, mengendalikan diri saat menghadapi permasalahan, dan sebagainya. Berdasarkan pengukuran pada kompetensi pula, dapat diketahui kompetensi-kompetensi apa saja yang perlu dikembangkan pada masing-masing personel sehingga kinerjanya dapat meningkat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi diperlukan dalam merencanakan,

membantu, dan mengembangkan sikap dan kinerja personel sehingga lebih terarah dan tepat sasaran sesuai dengan kebutuhan.

Oleh karena itu untuk mendukung terlaksananya tugas Skadron Udara 15 dalam mewujudkan kesiapan operasional dengan mengoperasikan pesawat T-50i dibutuhkan personel pemeliharaan yang mempunyai kompetensi sesuai dengan spesialisasi dan bidang tugasnya masing masing.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat ditarik suatu rumusan masalah sebagai berikut : 1) Bagaimana Kompetensi Personel Pemeliharaan Pesawat T-50i di Skadron Udara 15. 2) Bagaimana hubungan kompetensi personel terhadap kinerja personel pemeliharaan di Skadron Udara 15.

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah : 1) Mengetahui bagaimana kompetensi personel pemeliharaan di Skadron Udara 15. 2) Mengetahui pengaruh kompetensi personel terhadap kinerja personel pemeliharaan di Skadron Udara 15.

## **Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis**

### **Sumber Daya Manusia**

Dalam pembahasan mengenai Sumber Daya Manusia, Nawawi (2003:37) membagi pengertian SDM secara umum menjadi dua, yaitu pengertian secara makro dan mikro. SDM secara makro didefinisikan dengan seluruh manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara atau wilayah tertentu yang tergolong dalam usia kerja yang produktif, baik yang sudah maupun yang belum memperoleh pekerjaan. Pengertian SDM dalam arti mikro dapat dipahami sebagai manusia atau orang yang bekerja atau menjadi bagian dari suatu organisasi yang disebut personel, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja, dan lain-lain. Sehingga pemahaman sumber daya manusia (SDM) adalah semua orang yang terlibat yang bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2000:3), sumber daya manusia adalah seluruh manusia yang terlibat pada suatu organisasi dalam mewujudkan tujuan organisasi tersebut. Dalam penjelasan SDM, Hasibuan (2002:12) menguraikan SDM menjadi komponen sebagai berikut : 1) Pengusaha, adalah setiap orang yang menginvestasikan modal untuk memperoleh pendapatan, dimana pendapatan yang diperoleh ditentukan oleh laba yang dicapai perusahaan tersebut. 2) Karyawan, merupakan orang yang menggunakan pikiran dan tenaganya untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu sesuai perjanjian. Peran karyawan dalam suatu perusahaan dapat dibedakan menjadi dua yaitu : karyawan operasional yang secara langsung mengerjakan sendiri pekerjaannya sesuai dengan perintah atasan dan karyawan manajerial yang selain mengerjakan pekerjaannya sendiri juga memiliki karyawan bawahan dalam penyelesaian pekerjaannya. 3) Pemimpin, adalah seseorang yang diberikan wewenang dan menggunakan kepemimpinan yang dimilikinya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas hasil pekerjaan orang di bawahnya dalam mencapai suatu tujuan.

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang berbeda jika dibandingkan dengan sumber daya lainnya, hal ini disebabkan karena manusia memiliki karakteristik berupa akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Serta merupakan sumber daya yang memiliki rasio, rasa dan karsa. Dengan potensi yang dimiliki sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya. Penguasaan teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan yang dimiliki sumber daya manusia tetap menjadi faktor penentu bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Dari uraian singkat di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses yang melibatkan perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

## Kompetensi

McAshan dalam Sudarmanto (2009:48) mendefinisikan kompetensi sebagai gabungan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dan menjadi bagian dari dirinya, dalam menjalankan penampilan kognisi, afeksi, dan perilaku psikomotorik tertentu. Sedangkan Spencer dan Spencer dalam Palan (2007:6), mengemukakan bahwa kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, watak/sifat, konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan dan keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (superior performer) di tempat kerja. Selanjutnya, Spencer dan Spencer dalam Sudarmanto (2009:53) mengenali lima faktor yang membentuk kompetensi sebagai berikut : 1) Knowledge (pengetahuan), merupakan informasi dan hasil pembelajaran yang diperoleh seseorang. 2) Skill (keahlian), merupakan perwujudan kemampuan seseorang untuk dapat melakukan suatu kegiatan. 3) Self-Concept (konsep diri) dan nilai-nilai, merupakan sikap, nilai-nilai yang diyakini, dan citra diri seseorang dalam menghadapi suatu situasi. 4) Trait (watak/sifat), dijelaskan sebagai karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan seseorang terhadap situasi atau informasi yang dihadapi, salah satu bentuknya adalah pengendalian diri dan kemampuan untuk menghadapi tekanan. 5) Motives (motif), merupakan emosi, hasrat, kebutuhan psikologis atau dorongan-dorongan lain yang mendasari tindakan seseorang.

Karakteristik kompetensi dibedakan berdasarkan pada tingkatan mana kompetensi tersebut dapat diajarkan. Keahlian dan pengetahuan dapat diklasifikasikan sebagai kompetensi yang mudah diamati, kompetensi ini juga lebih mudah untuk dikembangkan. Kompetensi berupa konsep diri merupakan karakteristik pribadi seseorang yang sifatnya tersembunyi dan dapat terlihat dalam sikap dan perilaku sehari-hari (Palan, 2007:13), oleh karena itu sulit untuk diukur dan dikembangkan. Motif dan watak/sifat seseorang masih dapat dirubah, namun prosesnya memerlukan waktu yang panjang, sulit dan mahal. Cara yang bisa ditempuh oleh organisasi untuk mendapatkan kompetensi ini adalah melalui proses seleksi karakter. Sehingga yang digunakan dalam variabel penelitian adalah pengetahuan, keahlian, konsep diri, dan watak.

## Kinerja Organisasi

Kinerja Organisasi dapat dipahami sebagai suatu keadaan yang ditampakkan secara utuh atas kondisi organisasi dalam periode atau rentang waktu tertentu, hal ini merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional organisasi dalam menggunakan sumber daya yang dimiliki. Kinerja merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi sebagian atau seluruh tindakan dan aktivitas yang dilakukan oleh suatu organisasi pada periode waktu tertentu dengan berdasar pada sejumlah standar pembandingan seperti penggunaan biaya pada masa lalu atau yang diproyeksikan. Dalam mengenali konsep kinerja, Rumler dan Brache (1995) dalam Sudarmanto (2009:7) memberikan 3 (tiga) tingkatan pada kinerja yaitu: 1) Kinerja organisasi, merupakan pengukuran performa pencapaian hasil atau *outcome* pada tingkat organisasi. Hal ini terkait dengan tujuan organisasi, desain organisasi, dan manajemen organisasi. 2) Kinerja proses, merupakan pengukuran kinerja pada proses dan tahapan dalam menghasilkan produk atau pelayanan sesuai bidang organisasi. Kinerja pada tingkat proses dipengaruhi oleh tujuan proses, desain proses, dan manajemen proses. 3) Kinerja individu/pekerjaan, merupakan penilaian pencapaian pada tingkat pegawai atau pekerjaan. Kinerja pada tingkatan individu/pekerjaan dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, desain pekerjaan, manajemen pekerjaan serta karakteristik individu yang terkait.

## Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran tersebut di atas maka Hipotesis dari penelitian ini adalah Ada Pengaruh Kompetensi Personel Terhadap kinerja personel Pemeliharaan Di Skadron Udara 15.

## Metode Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan melaksanakan Survey. Pengertian survey menurut Riduwan (2014:65) merupakan metode yang dilakukan dengan mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Survey merupakan penelitian yang bersifat kuantitatif untuk meneliti perilaku suatu individu atau kelompok dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data pokok dan pengambilan sampel dari satu populasi. Metode survey dalam penelitian ini akan melalui suatu analisis untuk mengukur seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja personel pemeliharaan di Skadron Udara 15.

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan desain deskriptif analitik kuantitatif yang bertujuan menguraikan sifat dan karakteristik data-data atau variabel, digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan apa adanya mengenai suatu variabel, gejala, atau fenomena tertentu. Pendekatan ini dilakukan melalui pencatatan dan analisis data hasil penelitian secara eksak yang menggunakan metode survey serta studi literatur. Desain penelitian ini memungkinkan digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh secara mendalam sehingga diketahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

## Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel akan menggunakan rumus dari Slovin sebagaimana dijelaskan dalam Riduwan (2014:71), dimana populasi objek penelitian personel Skadron Udara 15 berjumlah 161 personel sehingga diperoleh jumlah sampel adalah 62 orang.

Penelitian ini memperoleh data melalui penyebaran angket kuesioner kepada beberapa responden yang dianggap memahami pokok permasalahan, selanjutnya diolah sebagai bahan rujukan dalam penyusunan penelitian. Dalam rangka menunjang kelengkapan data yang dibutuhkan, peneliti menentukan responden sebanyak 62 personel dari Skadron Udara 15 yang terdiri dari golongan pangkat Perwira, Bintara dan Tamtama yang dapat memberikan informasi terbaru terkait bahasan yang akan diteliti oleh peneliti.

Identifikasi karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan, dan pangkat. Data yang diperoleh mengenai profil responden yang dijadikan sebagai obyek penelitian adalah sebagai berikut : 1) Profil responden menurut jenis kelamin. Berdasarkan jenis kelamin, seluruh responden yang terlibat dalam penelitian terkait pengaruh kompetensi terhadap kinerja satuan di Skadron Udara 15 berjenis kelamin laki-laki. 2) Profil responden menurut usia. Berdasarkan usia, responden berusia 20-25 tahun sebanyak 5 personel atau 8,06%, responden yang berusia 26-35 tahun yaitu sebanyak 21 personel atau 33,87%, responden dengan usia 36-45 sebanyak 21 personel atau 33,87% dan 46-55 sebanyak 15 personel atau 24,19%. 3) Profil responden menurut pendidikan. Berdasarkan strata pendidikan, responden dengan pendidikan umum terakhir SLTA yaitu sebanyak 52 personel atau 83,87%, serta S1 sebanyak 10 personel atau 16,13%. 4) Profil responden menurut pangkat. Berdasarkan kepangkatan, responden terdiri dari semua tingkat kepangkatan dari perwira sampai dengan tamtama. Berdasarkan pada karakteristik seluruh responden tersebut diatas, dalam pengambilan sampling telah dapat mewakili seluruh lapisan umur, tingkat pendidikan dan pangkat seluruh personel Skadron Udara 15.

## Sumber dan Jenis Data

Penelitian yang dilakukan menggunakan dua jenis data berupa data Primer dan data Sekunder. Data primer yang dihimpun dalam penelitian ini berupa data hasil angket/kuesioner yang diberikan kepada anggota Skadron Udara 15 yang dipilih sebagai sample penelitian, mencakup seluruh tingkatan pangkat Perwira, Bintara, dan Tamtama. Selanjutnya diberikan pembobotan nilai pada jawaban-jawaban yang diberikan responden terhadap pertanyaan yang diajukan (Sugiyono,

2010:108). Sedangkan data sekunder diperoleh atau dikumpulkan dari berbagai sumber yang telah ada. Data-data yang digunakan peneliti sebagai data sekunder merupakan data yang tersedia di Skadron Udara 15 meliputi : 1) Data Personel Pemeliharaan Skadron Udara 15. 2) Laporan Evaluasi Pelaksanaan Program Kerja Skadron Udara 15. 3) Laporan Kesiapan Pesawat Skadron Udara 15.

### **Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data**

Dalam penelitian ini pengumpulan data menggunakan cara sebagai berikut : 1) Studi kepustakaan, yaitu dengan cara mempelajari bahan-bahan bacaan buku yang digunakan sebagai referensi serta dokumen dan bahan lainnya yang berhubungan dengan masalah kompetensi dan kinerja sebagai data sekunder. 2) Studi lapangan dilakukan dengan cara : a) Kuesioner (angket) dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis mengacu pada variabel-variabel penelitian yang dibagikan kepada personel Skadron Udara 15. Penyusunan pertanyaan dan pernyataan tertutup sehingga responden dapat memberikan jawaban sesuai dengan maksud pelaksanaan penelitian, kuesioner sebagai teknik pengumpulan data yang efisien jika peneliti tahu dengan pasti variabel yang diukur. b) Wawancara yaitu kegiatan melakukan tanya jawab untuk memperoleh tambahan data yang tidak diperoleh melalui kuesioner. c) Observasi yaitu melakukan pengamatan terhadap obyek penelitian untuk mempertajam dan melengkapi hasil kuesioner dan wawancara, tanpa harus berhubungan langsung dengan obyek penelitian.

Teknik pengolahan data merupakan salah satu tahapan dalam sebuah penelitian, pada tahapan ini merupakan proses yang dilakukan penulis dalam mengelola data dimulai dari pengelompokan hasil kuesioner melalui survei hingga data tersebut menjadi data yang siap untuk dianalisis. Adapun teknik pengolahan data ini terdiri dari beberapa langkah sebagai berikut : 1) Pengelompokan data. Data yang diperoleh dari hasil penyebaran angket merupakan data mentah, kemudian dikumpulkan semua agar mudah untuk mengecek apakah semua data yang dibutuhkan sudah masuk semua atau belum. 2) Klasifikasi Data. Setelah data terkumpul, data tersebut diklasifikasikan berdasarkan variabel dan instrumen yang telah ditetapkan sebelumnya agar mempermudah dalam pengujian hipotesis. 3) Tabulasi Data. Tabulasi data ini dimaksudkan untuk mengetahui frekuensi jawaban responden dengan cara menyusun jawaban responden dalam sebuah tabulasi berdasarkan bobot nilai. 4) Pengujian data. Sebelum melakukan analisis data tersebut perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas sehingga data yang diperoleh merupakan data yang valid dan reliabel. Adapun pengujian data tersebut terbagi menjadi uji Validitas untuk mengetahui apakah instrumen penelitian dapat mengukur dan mengungkap data dari variabel yang diteliti menggunakan Koefisien korelasi product moment dan uji Reliabilitas menggunakan rumus koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha*.

### **Teknik Analisis Data**

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik sebagai berikut : 1) Analisis data yang dilakukan adalah analisis deskriptif dan interpretasinya berdasarkan prosentase dari alternatif jawaban yang dikemukakan oleh responden. 2) analisis korelasi menggunakan *Pearson Product Moment (PPM)*, analisis ini dilakukan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan variabel kompetensi Anggota Skadron Udara 15 (X) terhadap variabel kinerja (Y). 3) uji signifikansi, pengujian ini dilakukan untuk mencari makna hubungan variabel X terhadap Y.

### **Hasil dan Pembahasan**

Analisis Variabel Penelitian. Dalam analisis variabel penelitian dilakukan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas yang penulis lakukan selama melaksanakan penelitian di Skadron Udara 15 sehingga dapat diketahui apakah data yang diteliti telah memenuhi persyaratan baik dari segi validitas maupun reliabilitasnya. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS v.24.0. Berdasarkan hasil uji Validitas item persoalan pada Variabel independen kompetensi serta variabel dependen kinerja, terlihat bahwa dengan jumlah responden sebanyak 62 orang dan besaran

interval kepercayaan 95%, diperoleh hasil r hitung seluruh item persoalan lebih besar dari r table (r hitung > r table) dimana besar r table = 0,254, dengan nilai rata-rata r hitung variabel kompetensi 0,666 dan rata-rata r hitung variabel kinerja 0,725. Hal ini menunjukkan item-item pertanyaan valid sehingga layak untuk dilakukan uji lebih lanjut. Memperhatikan hasil uji reliabilitas terhadap variabel independen kompetensi serta variabel dependen kinerja didapatkan bahwa seluruh instrumen penelitian reliabel sehingga layak untuk dilanjutkan penelitian, hal ini disebabkan nilai Cronbach's Alpha > 0,70. Dalam hal ini reliabilitas yang diperoleh pada variabel kompetensi rata-rata sebesar 0,904 dan pada variabel Kinerja rata-rata sebesar 0,940. Berdasarkan hasil analisis variabel penelitian, maka dapat diketahui seluruh instrumen pertanyaan pada variabel bebas dan variabel terikat valid dan reliabel untuk digunakan pada penelitian. Selanjutnya seluruh instrumen item pertanyaan dapat digunakan untuk penelitian dan dapat dilanjutkan dengan analisis berikutnya.

Analisis data statistik dilaksanakan dengan melaksanakan analisis deskriptif, analisis korelasi dan regresi linear untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel dependen dan variabel independen. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS v.24.0.

Analisis Deskriptif. Merupakan analisis data yang dilakukan dengan melakukan interpretasi berdasarkan persentase dari alternatif jawaban yang dikemukakan oleh responden. Berdasarkan prosentase jawaban, menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dengan item pertanyaan yang diberikan dengan rata-rata lebih besar dari 62,4%, terdapat juga jawaban sangat tidak setuju dengan jumlah 0,35%. Hasil analisis deskriptif belum menunjukkan bagaimana tingkat korelasi dan signifikansi dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Regresi Linear. Langkah selanjutnya untuk mengetahui pengaruh dan tingkat signifikansi dari kompetensi terhadap kinerja Skadron Udara 15, digunakan analisis regresi linear. Perhitungan regresi linear menggunakan persamaan (1) dengan bantuan program SPSS (Statistical Problem Service Solution) ver.24.0.

$$\hat{Y} = a + bX \dots\dots\dots (1)$$

Dimana :

- Y = Variabel terikat
- X = Variabel bebas
- a = Bilangan konstan
- b = Koefisien arah garis regresi /nilai penambahan pengurangan variabel Y

Harga-harga a dan b dicari dengan persamaan :

$$a = \frac{n(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X)^2 - (\sum X)^2} \dots\dots\dots (2)$$

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X)^2 - (\sum X)^2} \dots\dots\dots (3)$$

Dimana :

- N = Jumlah responden
- $\sum X^2$  = Nilai total kuadrat variabel X.
- $\sum X$  = Nilai total variabel X.
- $\sum XY$  = Nilai total perkalian variabel X dan Y
- $\sum Y$  = Nilai total variabel Y.

**Tabel 1. Hasil Regresi Linear SPSS**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	-0.735	5.361	
Kompetensi	0.989	0.077	0.858

Berdasarkan tabel 1 diperoleh informasi bahwa koefisien  $a = -0,735$ ,  $b = 0,989$  sehingga persamaannya menjadi sebagai berikut.

$$\hat{Y} = -0,735 + 0,989X$$

Berdasarkan persamaan tersebut diatas dapat dilihat bahwa kompetensi memberikan pengaruh yang besar pada kinerja personel.

Analisis korelasi Pearson Product Moment. Dilakukan guna mengetahui ada tidaknya kontribusi masing-masing variabel bebas kompetensi terhadap kinerja. Namun terlebih dahulu perlu ditentukan indeks persepsi responden berdasarkan variabel yang digunakan yang ditunjukkan pada tabel 2 sebagai berikut.

**Tabel 2. Indeks Penilaian**

No	Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
1	0,80 – 1,000	SANGAT TINGGI
2	0,60 – 0,799	TINGGI
3	0,40 – 0,599	CUKUP
4	0,20 – 0,399	RENDAH
5	0,00 – 0,199	SANGAT RENDAH

Dengan menggunakan perangkat lunak SPSS Ver. 24.0 diperoleh hasil untuk pearson correlation sebagaimana ditunjukkan pada tabel 3.

**Tabel 3. Korelasi antara variabel**

	Model	Correlations		
		Zero-order	Partial	Part
1	(Constant) Kompetensi	0.858	0.858	0.858

Berdasarkan tabel 3 antara variabel bebas kompetensi dan variabel terikat kinerja memiliki hubungan korelasi yang sangat tinggi. Hasil uji korelasi didapatkan Nilai hasil korelasi 0,858 atau 85,8 %. Dengan hasil tersebut menunjukkan hubungan atau korelasi antara variabel (X) yaitu kompetensi personel Skadron Udara 15 dengan variabel (Y) yaitu Kinerja personel pemeliharaan Skadron Udara 15 sangat tinggi yaitu sebesar 0.858.

Analisis Koefisien Determinasi (KD). Analisis koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui berapa persen kedua variabel bebas (kompetensi) pengaruhnya terhadap variabel terikat (kinerja), persamaan yang digunakan ditunjukkan pada persamaan 4.

$$KD = r^2 \times 100 \% \dots\dots\dots(4)$$

Selanjutnya dengan menggunakan SPSS Ver. 2.4 diperoleh nilai  $r^2$  ditunjukkan pada tabel 4.

**Tabel 4 Nilai  $r^2$**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,858 <sup>a</sup>	0.736	0.731

Mengacu pada tabel 4 diketahui bahwa besar  $r^2$  adalah 0,736 sehingga nilai koefisien determinasi (KD) = 73,6%, hal ini menunjukkan bahwa kompetensi merupakan bagian dari faktor terwujudnya kinerja sebesar 73,6%, sedangkan sisanya sebesar 26,4% kemungkinan disebabkan oleh faktor lain yang bisa berupa faktor Kepemimpinan dalam organisasi, faktor kebijakan pimpinan serta faktor

perilaku organisasi atau faktor lainnya yang selanjutnya bisa di analisis kemudian.

Analisis Signifikansi. Analisis signifikansi dilakukan untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Suatu variabel dikatakan memberikan pengaruh yang signifikan jika nilai  $t < 5\%$  (0,05). Selanjutnya dengan menggunakan perangkat lunak SPSS diperoleh hasil sebagaimana ditunjukkan pada tabel 5.

**Tabel 5. Signifikansi variabel bebas**

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2825.158	1	2825.158	166.985	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1015.116	60	16.919		
	Total	3840.274	61			

Hasil uji signifikansi di dapatkan nilai 0.00 di mana 0.00 lebih kecil dari 0,05 maka kompetensi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja personel Skadron Udara 15.

Uji Hipotesisi. Uji hipotesis digunakan untuk memastikan hipotesis mana yang diterima dalam penelitian. Langkah-langkah yang ditempuh dalam pengujian uji t adalah Dengan Rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{n-r^2}} \dots\dots\dots(5)$$

Hasil Uji Hipotesis didapatkan nilai t hitung 13,29 dan t tabel dengan menggunakan derajat keyakinan (n-2) dan level signifikan 5% ( $\alpha = 0,05$ ) sebesar 2.00. Secara matematis dinotasikan dalam kalimat :  $H_a = -t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima artinya ada pengaruh antara kompetensi Anggota Skadron Udara 15, terhadap variabel dependen (Y), yakni kinerja personel Skadron Udara 15.

## Kesimpulan

Hasil regresi linear diperoleh diperoleh persamaan  $\hat{Y} = -0,735 + 0,989X$ . Berdasarkan persamaan menunjukkan bahwa kompetensi (X) memberikan pengaruh positif terhadap kinerja (Y), hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dimana setiap kenaikan yang terjadi pada kompetensi (x) maka secara otomatis kinerja (Y) akan meningkat. Hasil uji kolerasi dan signifikan antara kompetensi dan kinerja menunjukkan bahwa kompetensi memberikan pengaruh korelasi dan signifikan positif. Kolerasi kompetensi menunjukkan angka 0,858 atau 85,8%, angka tersebut menunjukkan kolerasi sangat tinggi, sedangkan uji signifikan menunjukkan nilai 0,000 atau jauh lebih kecil dibandingkan 0,05 hal ini menunjukkan kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Nilai koefisien determinasi (KD) = 73,6%, hal ini menunjukkan bahwa kompetensi merupakan bagian dari faktor terwujudnya kinerja sebesar 73,6%, sedangkan sisanya sebesar 26,4% kemungkinan disebabkan oleh faktor yang lain.

Kinerja personel pemeliharaan yang belum optimal sebagian besar disebabkan oleh kompetensi anggota yang belum maksimal, hal ini ditunjukkan pada hasil penelitian kompetensi memiliki pengaruh yang sangat erat terhadap kinerja anggota dibuktikan dengan hasil uji korelasi yang sangat tinggi, nilai koefisien determinasi menunjukkan 0,736 atau 73,6 % menunjukkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi dan hasil uji signifikan menunjukkan kompetensi memberikan pengaruh yang signifikan. Kompetensi anggota yang masih kurang ditunjukkan dengan total skor dari masing-masing item yang tidak cukup besar, khususnya pada jawaban responden perwira dalam menilai kinerja personel bawahannya.

Kompetensi anggota yang masih kurang salah satunya disebabkan permasalahan motivasi pada

pribadi masing-masing anggota, hal ini ditunjukkan pada instrumen motivasi dari kuesioner memberikan nilai total skor yang paling rendah.

Pemberian reward atau penghargaan kepada personel yang berprestasi perlu untuk dilaksanakan hal ini dapat meningkatkan motivasi personel dan personel akan merasa dihargai. Namun demikian pemberian punishment atau hukuman yang tepat juga perlu diberikan kepada personel yang melanggar aturan atau melaksanakan suatu pekerjaan tidak sesuai dengan prosedur, dalam penerapannya sebaiknya hukuman yang diberikan adalah hukuman yang bersifat membangun.

#### **Daftar Pustaka**

- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber daya manusia*. PT Bumi perkasa. Jakarta.
- Nawawi, H. Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Cetakan ke-7. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Palan, R. 2007. *Competency Management. Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. Penerjemahan Octa Melia Jalal. Penerbit PPM. Jakarta.
- Riduwan. 2014. *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Alfabeta. Bandung.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan ke-25. CV Alfabeta. Bandung.